



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation: *R. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 985

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-599

ENTRE :

R. D.

Demandeur

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Défenderesse

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

Décision relative à une demande de
permission d'en appeler rendue par : Valerie Hazlett Parker

Date de la décision : Le 10 septembre 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] La permission d'en appeler est refusée.

APERÇU

[2] R. D. (prestataire) a travaillé de nuit dans un restaurant-minute pendant environ 17 mois. En janvier 2019, on ne lui a pas assigné d'horaire de travail. On lui a assigné du travail à nouveau en février 2019. Le prestataire n'a pas travaillé; il a remis sa démission à ce moment-là. Il a ensuite demandé des prestations régulières d'assurance-emploi (AE). La Commission de l'assurance-emploi du Canada a déterminé que le prestataire n'était pas admissible au bénéfice de prestations du 3 janvier au 5 février parce qu'il était suspendu, et qu'il était exclu du bénéfice des prestations après le 5 février parce qu'il a volontairement quitté son emploi sans justification.

[3] Le prestataire a interjeté appel des décisions de la Commission devant le Tribunal. La division générale du Tribunal a rejeté l'appel pour les mêmes motifs. La demande de permission d'en appeler présentée par le prestataire devant la division d'appel du Tribunal est rejetée parce que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès au motif que la division générale a omis d'observer un principe de justice naturelle en n'obtenant pas une preuve supplémentaire, ou au motif qu'elle a fondé sa décision sur des conclusions de fait erronées parce qu'elle a préféré la preuve de l'employeur à celle du prestataire.

QUESTIONS EN LITIGE

[4] L'appel a-t-il une chance raisonnable de succès au motif que la division générale a omis d'observer un principe de justice naturelle lorsqu'elle n'a pas obtenu une preuve supplémentaire?

[5] L'appel a-t-il une chance raisonnable de succès au motif que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée lorsqu'elle a préféré la preuve de l'employeur à celle du prestataire?

ANALYSE

[6] La *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS) régit le fonctionnement du Tribunal. Elle fournit des règles pour les appels devant la division d'appel. Un appel n'est pas une nouvelle audience de la demande originale, mais elle sert à déterminer si la division générale a commis une erreur au titre de la Loi sur le MEDS. La Loi sur le MEDS prévoit également que seulement trois types d'erreurs peuvent être pris en considération. Ces moyens d'appel sont les suivants : la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle, a commis une erreur de droit, ou a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance¹. De plus, la demande de permission doit être rejetée si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès². Par conséquent, pour obtenir la permission d'en appeler, le prestataire doit invoquer au moins un moyen d'appel prévu par la Loi sur le MEDS et qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès. C'est dans ce contexte que sont examinés ci-dessous les moyens d'appel invoqués par le prestataire.

Question en litige n° 1 : Justice naturelle

[7] Un moyen d'appel dont je peux tenir compte est celui selon lequel la division générale a omis d'observer un principe de justice naturelle. Ces principes visent à assurer que les parties à un appel ont la possibilité de présenter leurs positions au Tribunal, de connaître les arguments avancés contre elles et d'y répondre, et de bénéficier d'une décision rendue par un décideur impartial. Le prestataire fait valoir que la division générale était partielle en l'espèce qu'elle a préféré la preuve de l'employeur à la sienne.

[8] Toutefois, rien ne donne à penser qu'on a empêché le prestataire de présenter une preuve au Tribunal ou qu'il ne connaissait pas les arguments avancés par l'autre partie. La division générale explique dans sa décision pourquoi elle a préféré la preuve de l'employeur relativement au comportement inapproprié du prestataire. Par exemple, il est mentionné dans la décision que d'autres membres du personnel ont fourni des renseignements à l'employeur relativement au comportement du prestataire en son absence, et des clientes ou clients se sont plaints du fait que

¹ *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), art 58(1).

² *Loi sur le MEDS*, art 58(2).

des lumières étaient éteintes et que le menu était limité. Les caméras de sécurité du restaurant ont également confirmé la preuve de l'employeur³. Le désaccord du prestataire quant à la façon dont la division générale a soupesé la preuve ne suffit pas pour conférer à l'appel une chance de succès à ce motif.

Question en litige n° 2 : Conclusion de fait erronée

[9] Un autre moyen d'appel dont je peux tenir compte est celui selon lequel la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée selon la Loi sur le MEDS. Pour obtenir gain de cause sur ce fondement, la prestataire devrait prouver trois choses : qu'une conclusion de fait était erronée, que la division générale a tiré cette conclusion de façon abusive, capricieuse ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, et que la décision rendue était fondée sur cette conclusion de fait⁴.

[10] Tout d'abord, le prestataire fait valoir qu'il n'a jamais été suspendu. La division générale a reconnu cela, et la décision fait état que l'employeur devait réfléchir à la façon de procéder relativement à la conduite du prestataire et qu'il ne lui a donc pas donné un horaire de travail du 3 janvier et 6 février⁵. Après avoir tenu compte de l'ensemble des circonstances, la division générale a conclu que le prestataire a été suspendu en raison de son inconduite⁶. Cette conclusion de fait prenait appui sur un fondement probatoire. Par conséquent, elle n'était pas erronée, et un appel fondé sur ce moyen n'a pas une chance raisonnable de succès.

[11] Le prestataire soutient également qu'il n'a pas quitté son emploi et qu'il a plutôt été forcé de démission afin que sa réputation ne soit pas ternie. Cela est reconnu dans la décision de la division générale⁷. Il s'agit d'un fondement probatoire que la division générale a considéré comme un fait établi selon lequel le prestataire a volontairement quitté son emploi. Cette conclusion de fait n'est pas non plus erronée, et un appel fondé sur ce moyen n'a aucune chance

³ Décision de la division générale au para 16.

⁴ *Rahal c Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2012 CF 319.

⁵ Décision de la division générale au para 12.

⁶ *Ibid* au para 26.

⁷ *Ibid* au para 31.

raisonnable de succès.

[12] Finalement, le prestataire fait valoir que la division générale a fondé sa décision sur des conclusions de fait erronées parce qu'elle n'a pas tenu compte de la possible preuve de collègues qui ont travaillé avec lui le 3 janvier. Toutefois, les parties dans le cadre d'un appel ont l'obligation de choisir les éléments de preuve qu'elles présenteront au Tribunal et de le faire. La division générale n'est pas tenue de communiquer avec les témoins ou de trouver des documents qui appuieraient la position juridique d'une partie. Par conséquent, l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès au motif que la division générale a omis d'obtenir la preuve qu'une partie n'a pas présentée.

[13] J'ai lu la décision de la division générale et le dossier. La division générale n'a pas fait abstraction d'un renseignement important et ne l'a pas mal interprétée.

CONCLUSION

[14] La permission d'en appeler est refusée.

Valerie Hazlett Parker
Membre de la division d'appel

REPRÉSENTANT :	R. D., non représenté
----------------	-----------------------